

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Obyek Penelitian

Deskriptif objek penelitian mempunyai fungsi untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai objek penelitian yang akan diteliti, adapun deskriptif objek penelitian ini, yaitu:

1. Sejarah Berdirinya Bait al-Māl wa al-Tanwīl Masjid Agung Demak (BMT MADE)

Ide konkrit pendirian BMT MADE ini berawal dari adanya program pelatihan pengangguran pekerja terampil (P3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) Jawa Tengah bekerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat (LSM) pusat inkubasi bisnis usaha kecil (Pinbuk) Jawa Tengah Tahun 1998, yang diselenggarakan di Asrama Haji Dono Hudan Solo Jawa Tengah. Oleh pemuda-pemudi asal Demak yang ikut dalam pelatihan tersebut, ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam pertemuan-pertemuan antara pemuda-pemudi, Ketua BKM KAB Demak, Ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda diketuai oleh Ariful Husni, Ketua BKM KAB Demak oleh H. Moh Zaini Dahlan dan Ketua Ta'ir Masjid Agung Demak

oleh KH. A. Suhaimi Sulaiman sepakat untuk mendirikan BMT Masjid Agung Demak (MADE).¹

Dengan persiapan kurang lebih 2.5 bulan BMT MADE berdiri tepatnya pada tanggal 3 Oktober 1998 secara bersama-sama BMT se kabupaten Demak yang diresmikan oleh Bupati kepala daerah tingkat II Demak (Bpk. H. Djoko Widji Suwito S.Ip) di gedung DPRD Demak. Sedangkan ijin badan hukum diajukan tanggal 23 Oktober 1998 dan kel 60 ijinnya pada tanggal 02 Nopember 1998 dengan Nomer badan hukum 06/BH/KDK.11-03/XI/98 oleh Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia².

BMT MADE mulai beroperasi bulan Nopember 1998 dengan tujuan yang diinginkan adalah pemberdayaan ekonomi ummat di Kabupaten Demak khususnya dan di Jawa Tengah pada umumnya, pada segmen kecil dan kecil bawah. Dalam meningkatkan taraf kehidupannya melalui produk-produk yang dimiliki dan diharapkan dapat menghimpun dana dari masyarakat serta mengalokasikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Atas kepercayaan masyarakat dan di dukung oleh profesional muda yang siap memberikan pelayanan prima untuk menjadi mitra muamalah. Sedang sistem dan prosedur per-BMT-an (perbankan) BMT MADE ditunjang teknisi komputer yang memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang cepat, cermat dan akurat.

¹ Tim Pengurus BMT MADE, *Profil BMT Masjid Agung Demak (BMT MADE) Kabupaten Demak*, (Demak: tp., tth), 2

² Ibid., 3

2. Letak Geografis

BMT MADE berkantor pusat di Kabupaten Demak tepatnya di jalan Pemuda No. 118 Demak. Nomer Telepon (0291) 685025 disebelah barat Pasar Bintoro Demak, yang termasuk wilayah jantung kota Kabupaten Demak. BMT MADE mempunyai beberapa cabang, diantaranya:

- a. Cabang 1 Karanganyar: Jalan Raya Karanganyar Demak-Kudus Nomer 29 Demak 59582, Telpon (0291) 4254474.
- b. Cabang 2 Wonosalam: Jalan Raya Demak-Purwodadi Wonosalam Demak, Telpon (0291) 6905041.
- c. Cabang 3 Gajah: Jalan Demak-Kudus KM. 18 Gajah, Telpon (0291) 4284066.
- d. Cabang 4 Dempet: Jalan Demak Purwodadi Dempet, Telpon (0291) 6905077.
- e. Cabang 5 Guntur: Jalan Raya Guntur Nomor 250 Kecamatan Guntur Demak, Telpon (0291) 5754377.

Adapun kantor kas BMT MADE Demak ada dua, yaitu:

- a. Kantor Kas 1: Jalan Sultan Fatah Nomor 118 Demak (0291) 685004.
- b. Kantor Kas 2: Komplek Pasar Bintoro Blok. A2 Nomor 6.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Secara umum visi yang ingin dikembangkan oleh BMT MADE adalah “pemberdayaan umat Islam di Kabupaten Demak khususnya dan di Jawa Tengah pada umumnya pada segmen kecil dan kecil bawah yang

membutuhkan dana dengan layanan kecepatan dan ketepatan proses pelayanan, bersih menjauhkan proses transaksi dari unsur kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) serta membantu anak didik dari golongan masyarakat ekonomi lemah dengan bantuan beasiswa amanah (BSA). Menyalurkan bantuan rutin ke panti Asuhan, membantu pengembangan sarana ibadah masjid atau musolla serta memberikan pelayanan sosial berupa program-program pembinaan keagamaan khususnya pada anggota atau nasabah dan pada masyarakat umum secara terpadu dengan sistem kontak muamalah atau dakwah jamaah yang diformulasikan *block sistem* sesuai area (wilayah binaan masing-masing nasabah).³

b. Misi

Misi BMT MADE yaitu pemberdayaan tersebut dalam visi di atas diraih dan dicapai dengan kesadaran penuh (*kaffah*) umah, terhadap penerapan ajaran agama Islam secara menyeluruh dalam aspek kehidupan. Dengan kata lain, kesejahteraan, peningkatan kualitas hidup, peningkatan produktifitas dan etos kerja dengan pola sikap hidup hemat dan lain-lain yang betul-betul didasari pada tuntunan kaidah agama Islam.

Strategi pencapaian visi dan misi tersebut diatas dilakukan dengan memaksimalkan potensi SDI (sumberdaya insani) karyawan atau karyawan BMT MADE dengan skala prioritas pada: 1) penanaman doktrin kelembagaan dengan emposisikan karyawan dan karyawan sebagai “muballigh” dan “muballigoh” yang terosentrasi pada kewajiban

³ Ibid., 4

menyampaikan (mendakwahkan) ajaran islam dalam bidang jual beli dan muamalah duniawiah yang lain. 2) penanaman doktrin pribadi dengan meyakinkan setiap individu karyawan atau karyawan/bahwa tuas mulia yang di embank di BMT MADE selain untuk mencari nafkah yang halal untuk keluarga juga merupakan investasi akhir dalam menyongsong kebahagiaan hidup. Dasar pemikiran tersebut dilandasi keyakinan bahwa tugas berdakwah yang dilakukan adalah kewajiban bagi setiap muslim dan muslimah. 3) penanaman doktrin professional bahwa tugas setiap karyawan atau karyawan/bahwa harus menjadi pelayan nasabah dengan mengedepankan” Tri Sila MADE” yaitu kecepatan proses pelayanan, *Home banking*, ingin menjadi malaikat (dalam tanda”⁴).

4. Struktur Organisasi⁵

Kepengurusan lembaga Keuangan Islam (struktur organisasi) bait al-māl wa al-tanwīl Masjid Agung Demak (BMT MADE) dapat di lihat pada ilustrasi gambar 4.1 terlampir.

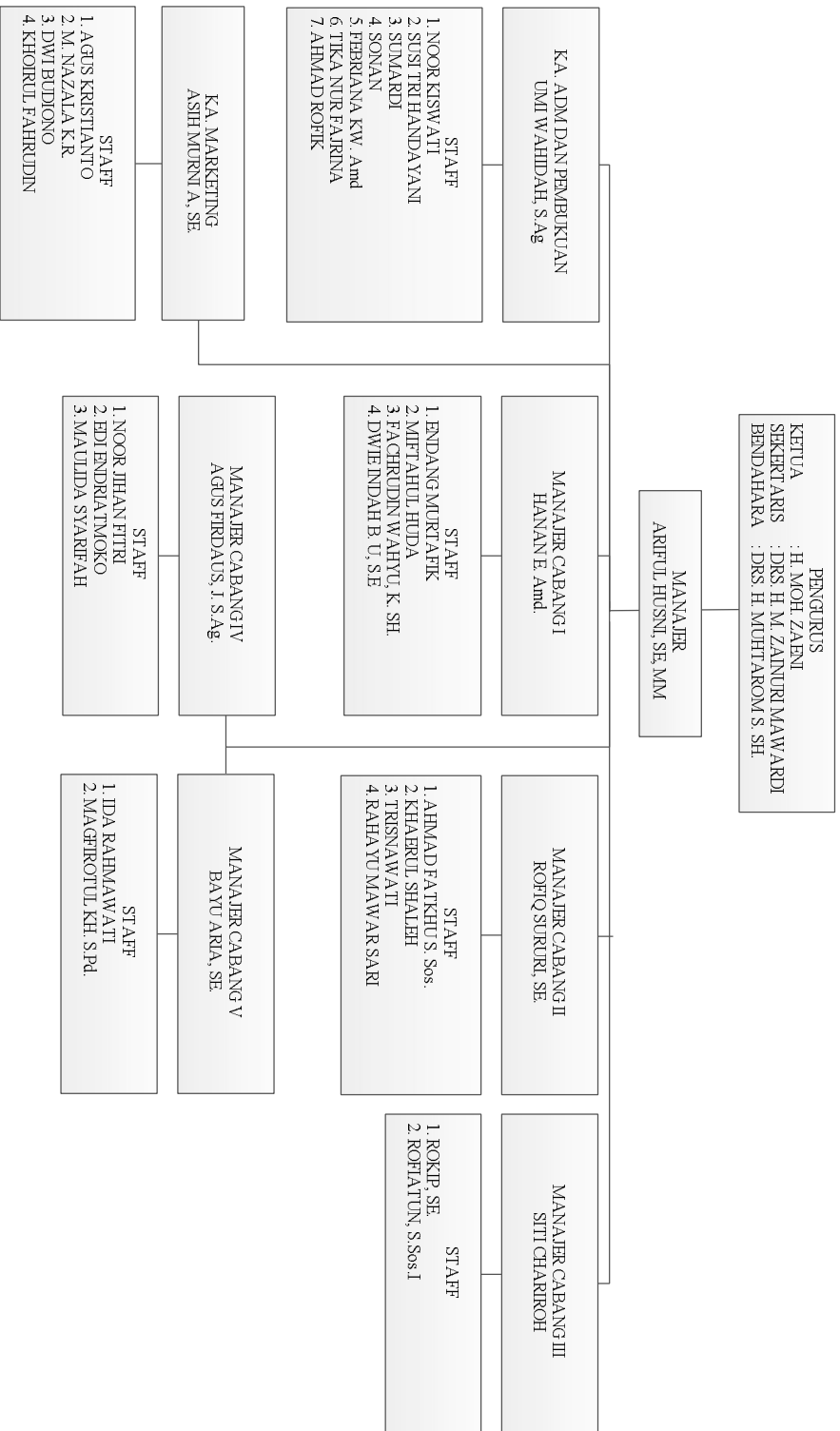
5. Produk BMT MADE

Produk BMT MADE meliputi dua komponen yaitu produk di bidang Bait Al-Tanwīl dan produk di bidang Bait Al-Māl, produk-produk tersebut sebagai berikut:

⁴ Ibid., 5.

⁵ Ibid., 6

Gambar 4.1 Struktur Pengelola BMT MADE



a. Bait Tanwīl

1) Simpanan

- a) Tabungan ummat, yaitu tabungan atau simpanan masyarakat yang transaksinya dapat dilakukan sewaktu-waktu.
- Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan.
 - Pembukaan rekening atau nama perseorangan atau lembaga dengan setoran awal Rp10.000,00
 - Tabungan dengan sistem komputer
- b) Simpanan *muḍorobah* berjangka yaitu merupakan simpanan uang di BMT dengan mengembalikan kembali ditentukan jangka waktunya sesuai yang disepakati bersama. Simpanan ini jangka waktunya adalah 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan.
- c) Tabungan amanah yaitu simpanan khusus untuk shodaqoh, hibah, zakat dan wakaf. Dimana dana amanah ini disalurkan dalam bentuk kredit *qord al-ḥasan* yaitu pinjaman kebajikan untuk usaha yang produktif bagi yang berhak

2) Pembiayaan

- a. Pembiayaan *muḍarabah* adalah pembiayaan dengan adanya perjanjian usaha antara BMT dengan anggota dimana seluruh dana berasal dari BMT sedangkan anggota melakukan pengelolaan atas usaha. Hasil usaha ini

dibagi sesuai dengan kesepakatan pada waktu akad pembiayaan. Jika terjadi kerugian, maka BMT akan menanggung kerugian dana.⁶

- b. Pembiayaan *mushārokaḥ* adalah pembiayaan dengan perjanjian usaha antara BMT dengan anggota dimana BMT mengikut sertakan sebagian dana dalam usaha tersebut. Hasil usaha ini dibagi sesuai dengan kesepakatan bersama dengan mempertimbangkan proporsi modal. Jika terjadi kerugian, maka kerugian ditanggung bersama-sama sesuai dengan proporsi modal.⁷
- c. Pembiayaan *murābahah* adalah pemberian kredit modal kerja pada usaha produktif. Pihak bank (BMT) melakukan pembelian barang sedangkan anggota atau pengusaha melakukan pembayaran yang ditangguhkan.⁸
- d. Pembiayaan *bai' bithaman ajil* (BBA) adalah pembiayaan berupa pembelian barang dengan pembayaran cicilan, bisa dikatakan kredit modal atau investasi.
- e. Pembiayaan *al-Qoṣ' al-Ḥasan* dan adalah berupa pembiayaan dengan syarat ringan pada anggota dengan tidak ditentukan atau dikenakan bagi hasilnya⁹

3) Pengembangan Sektor Riil

Bidang usaha BMT MADE meliputi:

- a) Perdagangan Umum
- b) Pertanian, Peternakan, Perikanan

⁶ Andri Soemitro, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2013), 464.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

- c) Perumahan
- d) Jasa
- e) Pendidikan kusus atau kursus

b. Bait al-Māl

Bait al-māl Maal BMT MADE merupakan bagian dari Bait al-Tanwīl, yang secara khusus membidangi pengelolaan dana masyarakat berupa zakat, infak, shodaqoh dan wakaf.

Adapun sistem kerja Bait al-māl BMT MADE dalam memobilisasi dana umat Islam (ZIS) yaitu meliputi jenjang sebagai berikut:

- a. Sistem satu arah atau bersifat insidentif. Dana masyarakat yang diterima di distribusikan secara serentak kepada masyarakat dengan skala prioritas mikro ekonomi.
- b. Sistem *fee back*: pada sistem ini lembaga pengelola dana masyarakat berfungsi sebagai fasilitator bagi masyarakat yang membutuhkan pendanaan, sehingga distribusi dana diupayakan sebagai modal pengembangan usaha menuju kemandirian, sehingga diharapkan apabila tercapai keuntungan dari usaha masyarakat yang menggunakan dana tersebut dapat diperoleh *net in come* sebagai pengembangan kas operasional.
- c. Sistem *pilot project* adalah usaha bersama antar lembaga pengelola dana masyarakat yang direncanakan dan dikelola dengan cara bagi hasil.¹⁰

¹⁰ Ibid.,7

B. Deskriptif Umum Responden

Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT MADE baik yang berada di kantor pusat maupun kantor cabang.

Terbatasnya populasi di kantor pusat, penulis mengambil dan menambahkan populasi di kantor cabang supaya penelitian ini lebih maksimal sesuai dengan penjelasan sugiono.

Untuk pengambilan sampel peneliti membagikan langsung kuisisioner kepada responden (karyawan) BMT MADE di kantor pusat dan meminta karyawan BMT MADE untuk kesediannya membantu peneliti untuk mengisi kuisisioner. Karakteristik responden dalam penelitian meliputi:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT MADE dapat di lihat ilustrasi table 4.1 di bawah ini

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden (orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	15	53.6
2	Perempuan	13	46.4
	Jumlah	28	100

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat kita ketahui tentang jenis kelamin karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 15 orang atau 53.6 %, Sedang sisanya adalah responden Perempuan sebanyak 13 orang atau 46.4 %.

b. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan BMT MADE dapat di lihat ilustrasi table 4.2. di bawah ini:

Tabel 4.2

Umur Responden

No	Umur	Responden (orang)	Prosentase (%)
1	21 – 30	17	60.7
2	31 – 40	7	25.0
3	> 40	4	14.3
	Jumlah	28	100

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat kita ketahui tentang umur Karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa umur responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah umur 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau 60.7 %, sedangkan umur 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau 25.0 dan umur > 40 tahun adalah sebanyak 4 orang atau 14.3 %. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar umur responden dalam penelitian ini adalah berkisar antara 21-30 tahun.

c. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan BMT MADE dapat di lihat ilustrasi table 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Responden (orang)	Prosentase (%)
1	SMA/ SMK	17	60.7
2	DIPLOMA	2	7.1
3	SARJANA	9	32.1
	JUMLAH	28	100

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat kita ketahui tentang pendidikan karyawan BMT MADE yang dijadikan responden dalam penelitian ini, bahwa pendidikan nasabah di dominasi responden yang berpendidikan SMA/SMK sederajat yaitu sebesar 17 orang atau 60.7 %, kemudian Diploma sebanyak 2 orang atau 7.1 %, sedangkan Sarjana sebanyak 9 orang atau 32.1 %,

d. Lama bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan BMT MADE dapat di lihat ilustrasi table 4.4 terlampir.

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Responden (orang)	Prosentase (%)
1	1-5 Tahun	15	53.6
2	6-10 Tahun	7	25.0
3	> 10 Tahun	6	21.4
	Jumlah	28	100

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 dapat kita ketahui tentang lama bekerja karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini, adalah 15 atau 53.6% telah bekerja sekitar 1 sampai 5 tahun, sedangkan yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun adalah 7 orang atau 25.0% dan sisanya adalah responden yang bekerja di atas 10 tahun sebanyak 6 orang atau 21.4 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja karyawan BMT MADE dalam penelitian adalah 15 atau 53.6%.

C. Hasil Data Penelitian

Deskriptif data penelitian adalah analisis terhadap tanggapan yang dilakukan responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian ini. Berikut ini adalah analisis tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner penelitian.

1. Kepemimpinan Manajer

Variabel kepemimpinan manajer menggunakan empat indikator yaitu prinsip etika tauhid, prinsip tanggung jawab dalam organisasi, prinsip keadilan dan prinsip kesederhanaan. Berikut adalah deskripsi jawaban responden terhadap indikator tersebut dapat dilihat pada ilustrasi table 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Manajer

Variabel	Item	Total SS	%	total S	%	total R	%	total TS	%	total STS	%
Kepemimpinan Manajer	P1	1	3.57	21	79.97	6	21.42	-	-	-	-
	P2	1	3.57	15	53.55	9	32.12	3	10.71	-	-
	P3	2	7.14	13	46.31	9	32.12	4	14.28	-	-
	P4	2	7.14	16	57.12	10	35.7	-	-	-	-
	P5	1	3.57	12	42.84	12	42.84	3	10.71	-	-
	P6	-	-	14	49.98	12	42.84	2	7.14	-	-
	P7	1	3.57	15	53.55	9	32.12	3	10.71	-	-
	P8	-	-	15	53.55	13	46.41	-	-	-	-

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah,2014.

Hasil penelitian terhadap karyawan BMT MADE yang dilihat dari kepemimpinan manajer pada item pertama dalam memimpin lembaga tidak bertentangan dengan norma agama dengan jawaban sangat setuju sebesar 3.57 %, setuju 79.97 %, ragu-ragu 21.42 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedua, manajer selalu menunjukkan dan memberikan arahan pekerjaan dengan cara ramah dan sopan kepada setiap karyawan dengan jawaban responden sangat setuju 3.57 %, setuju 53.55 %, ragu-ragu 32.12 %, tidak setuju 10.71 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item ketiga, manajer selalu memperhatikan dan mengedepankan kepentingan lembaga dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 46.31 %, ragu-ragu 32.12 %, tidak setuju 14.28 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item keempat, Manajer dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan amanah dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 57.12 %, ragu-ragu 35.7 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kelima, manajer memberikan amanah kepada karyawan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya dengan jawaban responden sangat setuju 3.57 %, setuju 42.84 %, ragu-ragu 42.82 %, tidak setuju 10.71 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item keenam, manajer sudah memberikan fasilitas yang layak untuk karyawan (gaji, tunjangan dan promosi jabatan) sesuai dengan tanggung jawab kerja dengan jawaban responden sangat setuju 0 %, setuju 46.95 %, ragu-ragu 49.98 %, tidak setuju 42.84 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item ketujuh, manajer bersikap sederhana (tidak boros dalam menggunakan anggaran keuangan lembaga) dengan jawaban responden sangat setuju 3.57 %, setuju 53.55 %, ragu-ragu 32.12 %, tidak setuju 10.71 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedelapan, manajer selalu menganjurkan bersikap sederhana dan memberikan contoh dalam kesehariannya. dengan jawaban responden sangat setuju 0 %, setuju 53.25 %, ragu-ragu 46.91 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

2. Motivasi Kerja Karyawan

Variabel motivasi kerja karyawan menggunakan empat indikator yaitu niat dalam bekerja, taqwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja dan berlomba-lomba dalam kebaikan (bekerja). Berikut adalah deskripsi jawaban responden terhadap indikator tersebut dapat di lihat ilustrasi pada table 4.6 terlampir.

Hasil penelitian terhadap karyawan BMT MADE yang dilihat dari motivasi kerja karyawan pada item pertama Saya bekerja untuk menjalankan ibadah sesuai dengan anjuran agama dengan jawaban sangat setuju sebesar 14.28 %, setuju 71.4 %, ragu-ragu 14.28 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedua, Saya bekerja karena ingin mencari rezeki (gaji) dan menafkahi keluarga dengan jawaban responden sangat setuju 14.28 %, setuju 64.26 %, ragu-ragu 17.86 %, tidak setuju 3.57 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item ketiga, Saya selalu bekerja meskipun tidak dalam pengawasan manajer dengan jawaban responden sangat setuju 0 %, setuju 49.98 %, ragu-ragu 32.12 %, tidak setuju 14.28 %, sangat tidak setuju 3.57%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Variabel	Item	Total SS	%	total S	%	Total R	%	total TS	%	total STS	%
Motivasi	P1	4	14.28	20	71.4	4	14.28	-	-	-	-
Kerja Karyawan	P2	4	14.28	18	64.26	5	17.86	1	3.57	-	-
	P3	-	-	14	49.98	9	32.12	4	14.28	1	3.57
	P4	2	7.15	19	67.83	7	24.99	-	-	-	-
	P5	1	3.57	16	57.12	9	32.12	2	7.14	-	-
	P6	2	7.14	23	82.11	3	10.71	-	-	-	-
	P7	2	7.14	7	24.99	12	42.84	5	17.86	2	7.14
	P8	2	7.14	6	21.42	16	57.12	2	7.14	1	3.57

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah, 2014.

Pada item keempat, Saya bekerja dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan norma agama dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 67.83 %, ragu-ragu 24.99 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item kelima, Saya bekerja tanpa menunggu perintah atau disuruh manajer dengan jawaban responden sangat setuju 3.57 %, setuju 57.12 %, ragu-ragu 32.12 %, tidak setuju 7.14 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item keenam, Saya menyelesaikan pekerjaan karena itu merupakan tanggung jawab saya dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 82.11 %, ragu-ragu 10.71 %, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item ketujuh, Saya senang bekerja dengan target yang ditentukan manajer dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 24.99 %, ragu-ragu 57.12 %, tidak setuju 17.86 %, sangat tidak setuju 7.14 %.

Pada item kedelapan, Saya selalu membantu pekerjaan karyawan lain jika memang dibutuhkan. dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 21.42 %, ragu-ragu 57.12 %, tidak setuju 7.14 %, sangat tidak setuju 3.57 %.

3. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan menggunakan enam indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat yang disampaikan dan perencanaan kerja. Berikut adalah deskripsi jawaban responden terhadap indikator tersebut dapat dilihat pada ilustrasi table 4.7 terlampir:

Hasil penelitian terhadap karyawan BMT MADE yang dilihat dari Kinerja karyawan pada item pertama Saya bekerja dapat memenuhi target yang ditentukan manajer dengan jawaban sangat setuju sebesar 10.17 %, setuju 32.12 %, ragu-ragu 46.41 %, tidak setuju 10.71 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item kedua, Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar mutu (kualitas) yang diharapkan manajer dengan jawaban responden sangat setuju 3.57 %, setuju 53.55 %, ragu-ragu 39.27 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0 %.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kinerja karyawan

Variabel	Item	Total SS	%	total S	%	total R	%	total TS	%	total STS	%
Kinerja Karyawan	P1	3	10.71	9	32.12	13	46.41	3	10.71	-	-
	P2	1	3.57	15	53.55	11	39.27	1	3.57	-	-
	P3	-	-	13	46.41	10	35.7	5	17.86	-	-
	P4	2	7.14	23	82.11	3	10.71	-	-	-	-
	P5	1	3.57	12	42.84	12	42.84	3	10.71	-	-
	P6	1	3.57	15	53.55	11	39.27	1	3.57	-	-
	P7	2	7.14	22	78.54	4	14.28	-	-	-	-
	P8	1	3.57	17	60.69	9	32.12	1	3.57	-	-

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah,2014.

Pada item ketiga, Untuk meningkatkan prestasi kerja, saya bekerja tepat waktu dengan jawaban responden sangat setuju 0 %, setuju 46.41 %, ragu-ragu 35.7 %, tidak setuju 17.86 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item keempat, Saya dapat memahami setiap pekerjaan yang dimanahkan kepada saya dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 82.11 %, ragu-ragu 10.71 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kelima, saya menggunakan ide-ide atau cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jawaban responden sangat setuju 3.57 %, setuju 42.84 %, ragu-ragu 42.84 %, tidak setuju 10.71 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item keenam, Saya selalu menyampaikan ide/gagasan terhadap manajer atau lembaga dengan jawaban responden sangat setuju 3.57 %, setuju 53.55 %, ragu-ragu 39.27 %, tidak setuju 3.57 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item ketujuh, manajer selalu memberikan kesempatan setiap karyawan untuk menyampaikan ide/gagasan dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 78.54 %, ragu-ragu 14.28 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedelapan, Saya membuat perencanaan kerja supaya produktifitas kerja saya maksimal dengan jawaban responden sangat setuju 3.57 %, setuju 60.69 %, ragu-ragu 32.12 %, tidak setuju 35.7 %, sangat tidak setuju 0 %.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Suatu instrument penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan realibel. instrumen yang valid ialah instrument yang mampu mengukur apa yang diharapkan. Instrument yang tidak valid tidak akan mendapatkan data yang benar sehingga penelitiannya tidak sesuai dengan

kenyataan, sebaliknya dengan validitas yang tinggi, maka akan di dapat data yang benar dan kesimpulanya sesuai dengan kenyataan¹¹.

Suatu kusioner dapat dikatan valid jika pertanyaan pada kuesioner yang telah diolah mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuosioner tersebut. Jadi validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Selanjutnya menguji suatu instrumen penelitian apakah valid atau tidak, maka perlu dilakukan perbandingan nilai koefisien korelasi r hitung masing-masing elemen instrumen dengan nilai r kritis (pembanding).

Menurut Azwar semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki koefisien korelasi di bawah 0.30 dianggap tidak valid.¹² Untuk mengetahui r hitung dapat melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS 21.

Setelah dilakukan perhitungan sesuai dengan rumus di atas, maka diketahui r kritis pada angka 0.30. Untuk r hitung untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengolahan data SPSS 21 diketahui ilustrasi table 4.8 terlampir.

¹¹ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kerja* (Jakarta: Kencana, 2010), 269.

¹² Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisi Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: CV. Andi Offsed, 2012), 184.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item – total correlation	r kritis	Keterangan
Kepemimpinan Manajer	P1	0.401	0.300	Valid
	P2	0.567	0.300	Valid
	P3	0.465	0.300	Valid
	P4	0.350	0.300	Valid
	P5	0.581	0.300	Valid
	P6	0.658	0.300	Valid
	P7	0.492	0.300	Valid
	P8	0.624	0.300	Valid
Motivasi Kerja Karyawan	P1	0.381	0.300	Valid
	P2	0.649	0.300	Valid
	P3	0.450	0.300	Valid
	P4	0.308	0.300	Valid
	P5	0.684	0.300	Valid
	P6	0.364	0.300	Valid
	P7	0.422	0.300	Valid
	P8	0.335	0.300	Valid
Kinerja karyawan	P1	0.549	0.300	Valid
	P2	0.666	0.300	Valid
	P3	0.584	0.300	Valid
	P4	0.486	0.300	Valid
	P5	0.506	0.300	Valid
	P6	0.666	0.300	Valid
	P7	0.445	0.300	Valid
	P8	0.720	0.300	Valid

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah,2014.

Sesuai dengan syarat statistik bahwa validitas instrumen terpenuhi, jika nilai r hitung $>$ nilai r kritis, melihat hasil pada tabel tersebut bahwa nilai r hitung masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0.300 maka masing-masing variabel semuanya valid.

2. Hasil Uji Reabilitas

Setelah hasil uji validitas terpenuhi maka selanjutnya di perlu di lakukan uji reabilitas. Uji reabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur¹³ (kuisisioner), apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran tersebut di ulang lagi.

Untuk mengidentifikasi instrumen realible atau tidak maka perlu dilakukan uji melalui SPSS 21. Adapun hasil uji dapat dilihat pada ilustrasi table 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Manajer	8 item	0.798	Reliable
Motivasi Kerja karyawan	8 item	0.738	Reliable
Kinerja Karyawan	8 item	0.837	Reliable

Sumber data: hasil jawaban yang diolah,2014

Setelah dilakukan uji nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 berarti instrumen penelitian semua reliabel.

¹³ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2009), 25.

E. Hasil Uji Statistik

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Autokorelasi

Hasil pengujian menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d hitung sebesar 1.684, untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d hitung sebesar 1.684 tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d (Durbin Watson) dengan titik signifikan $\alpha = 5\%$. Dari tabel d -statistik Durbin Watson diperoleh nilai d_l sebesar 1.255 dan d_u sebesar 1.560.

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- 1) $d_u < dw < 4-d_u$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 2) $dw < d_l$ atau $dw > 4-d_l$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- 3) $d_l < dw < d_u$ atau $4-d_u < dw < 4-d_l$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Karena hasil pengujiannya adalah $1.560 < 1.684 < 2,567$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi, Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif maupun autokorelasi negative. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat ilustrasi table 4.10 di bawah ini

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara sesama

variabel bebas. untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai VIF yang diperoleh. Nilai toleransi yang umum dipakai adalah 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10

Identifikasi secara statistik tentang ada atau tidak adanya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Faktor* (VIF) dengan menggunakan SPSS 21. Hasil dari perhitungan VIF dapat dilihat pada ilustrasi table 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.570	2.344	1.684

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Kepemimpinan Manajer

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah , 2014

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Manajer	.845	1.184
	Motivasi Kerja Karyawan	.845	1.184

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah, 2014

Dari pengujian multikolinieritas yang ditunjukkan pada table di atas diketahui bahwa nilai *VIF* untuk kepemimpinan manajer sebesar 0.845 dan nilai *VIF* untuk motivasi kerja karyawan 0.845. Karena kedua variabel independen berada tidak jauh dari nilai 1 atau lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, akan tetapi jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat diidentifikasi berdasarkan pengamatan terhadap sebaran gambar titik-titik pada grafik scatterplots.

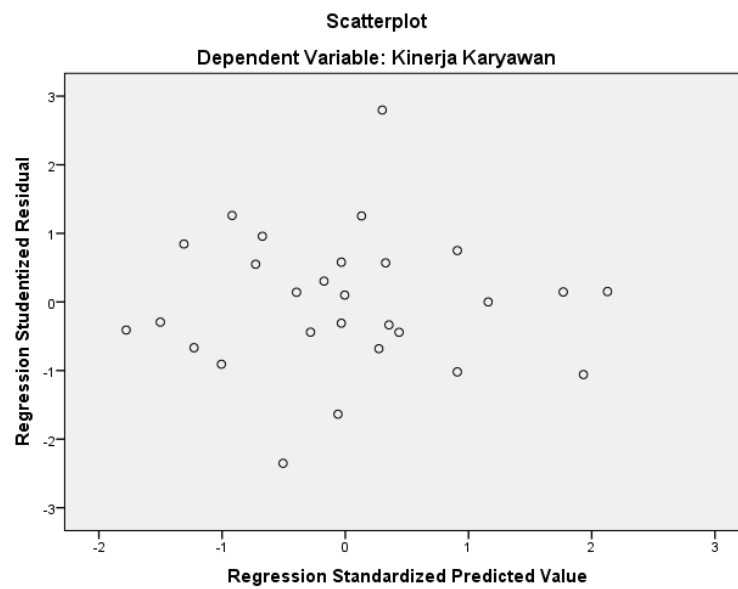
Dengan melihat tampilan gambar grafik scatterplots dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat ilustrasi gambar 4.1 terlampir.

Pada grafik scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, atau tidak ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang Kinerja karyawan teratur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak di pakai

untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas yang meliputi: kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada ilustrasi gambar 4.2 di bawah ini:

Gambar 4.2

Grafik Scatetterpot



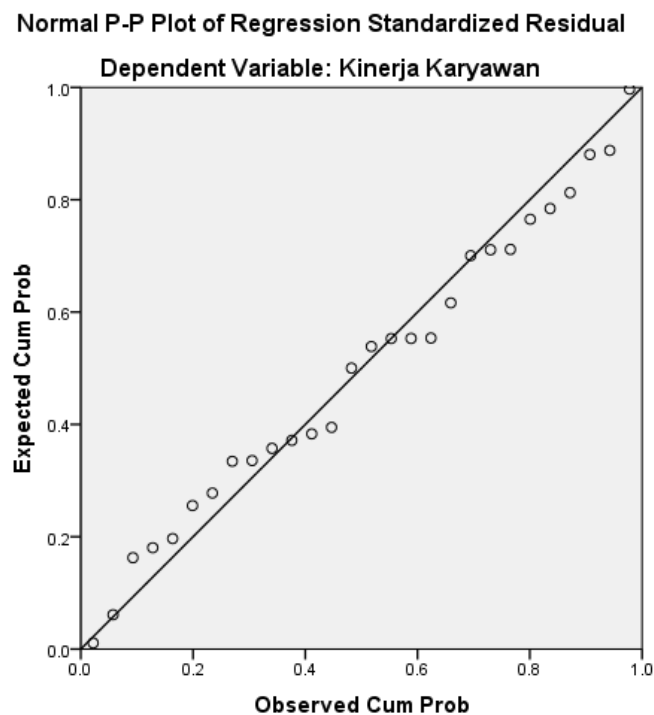
d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data residual dalam regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Pengujian normalitas penelitian ini menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti mengikuti garis diagonal maka nilai

residual tersebut telah normal. Untuk mengetahui hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 21 dapat di lihat pada ilustrasi gambar 4.3 di bawah ini

Gambar. 4.3

Normal P-P Plot of Regression



2. Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis matematis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat pada ilustrasi tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.510	4.488		1.005	.325
1					
Kepemimpinan Manajer	.076	.142	.073	.533	.599
Motivasi Kerja Karyawan	.769	.142	.744	5.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah, 2014

Berdasarkan olah data di atas dengan menggunakan SPSS 21 telah diketahui nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel penelitian ini. Sehingga dapat dimasukkan rumus persamaan model regresi linier bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.510 + 0.76 X_1 + 0.769X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, penjelasanya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) adalah 4.510, Artinya jika variabel bebas (kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka diprediksi kinerja karyawan mempunyai indeks kualitas sebesar 4.510.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan manajer (b1) adalah 0.076 Artinya jika variabel bebas (kepemimpinan manajer) ditingkatkan

kualitasnya 1 (satu), maka diprediksi kinerja karyawan akan mengalami peningkatan indeks kualitas sebesar 0.076

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja karyawan (b_2) adalah 0.769. Artinya jika variabel bebas (motivasi kerja karyawan) ditingkatkan kualitasnya 1 (satu), maka diprediksi kinerja karyawan akan mengalami peningkatan indeks kualitas sebesar 0.769.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS 21 menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan (mempengaruhi) variabel dependen sebesar 60.2%, sedangkan yang 39.8 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Untuk lebih jelasnya lihat pada ilustrasi tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.570	2.344	1.684

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Kepemimpinan Manajer

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah,2014

3. Hasil Uji Hipotesis

Untuk membuktikan suatu kebenaran hipotesis diperlukan dua uji, yaitu melalui uji secara simultan (bersama-sama) dan diuji secara parsial (secara terpisah). Menguji hipotesis secara simultan, yaitu dengan menggunakan uji F, sedangkan pengujian parsialnya menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya hasil keduanya sebagaimana berikut:

a) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel kepemimpinan manajer (X_1) dan variabel motivasi kerja karyawan (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil uji F dari perhitungan SPSS 21 dapat dilihat pada ilustrasi tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207.366	2	103.683	18.872	.000 ^b
Residual	137.348	25	5.494		
Total	344.714	27			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Kepemimpinan Manajer

Sumber data: hasil jawaban yang diolah, 2014

Untuk menganalisa hasil hipotesis melalui langkah-langkah sebagai berikut:

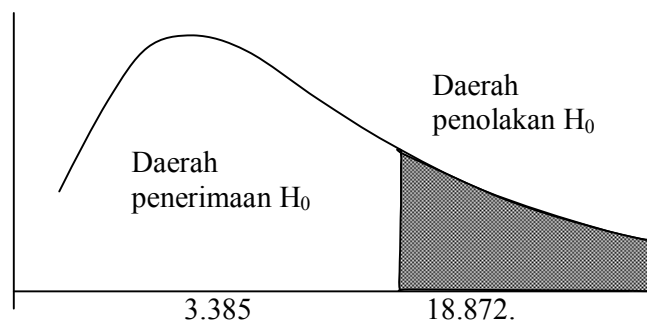
a. Merumuskan hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya Kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya Kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Tingkat signifikansi (α) = 0,05 atau 5 %.
- c. Menentukan F hitung, dari output diperoleh F hitung sebesar 18.872.
- d. F tabel = df pembilang (k) ; df penyebut (n – k – 1)
 F tabel = 2 ; 25 = 3.385 sebagai batas kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:
 - 1) Jika F hitung < 3.385 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
 - 2) Jika F hitung > 3.328 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- e. Menggambar uji hipotesisnya dalam bentuk grafik dapat di lihat pada ilustrasi gambar 4.4 sebagai berikut:

Gambar 4.4
Kurva (Uji F)



Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa F hitung (18.872.) lebih besar dari F tabel (3.385) pada tingkat signifikansinya (α) 5 %, Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

4. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel kepemimpinan manajer (X_1) dan variabel motivasi kerja karyawan (X_2) secara parsial atau terpisah terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t dari perhitungan SPSS 21 dapat dilihat pada ilustrasi table 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.510	4.488		1.005	.325
1					
Kepemimpinan Manajer	.076	.142	.073	.533	.599
Motivasi Kerja Karyawan	.769	.142	.744	5.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah,2014

Untuk menganalisa hasil hipotesis melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji parsial antara kepemimpinan manajer (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

1) Merumuskan hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya Kepemimpinan manajer secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_i : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya Kepemimpinan manajer secara terpisah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Tingkat signifikansi (α) = 0,05 atau 5 %.

3) Menentukan T hitung, dari output diperoleh T hitung sebesar 0.533.

4) T tabel = df pembilang (k) ; df penyebut (n - k - 1)

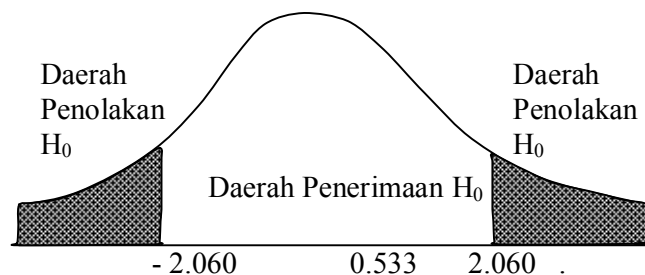
T tabel = 2 ; 25 = 2.060 sebagai batas kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

Jika T hitung < 2.060 maka H_0 diterima atau H_i ditolak.

Jika T hitung > 2.060 maka H_0 ditolak dan H_i diterima.

5) Menggambar uji hipotesisnya dalam bentuk grafik dapat di lihat pada ilustrasi gambar 4.5 sebagai berikut:

Gambar 4.5
Kurva Uji T Variabel Kepemimpinan Manajer



6) Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung $< t$ table ($0.533 > 2.060$) maka H_0 di terima, artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manajer tidak mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT MADE

b. Uji parsial antara motivasi kerja manajer (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

1. Merumuskan hipotesis:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya motivasi kerja karyawan secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya motivasi kerja karyawan secara terpisah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Tingkat signifikansi (α) = 0,05 atau 5 %.

3. Menentukan T hitung, dari output diperoleh T hitung sebesar 5.415

4. T tabel = df pembilang (k) ; df penyebut ($n - k - 1$)

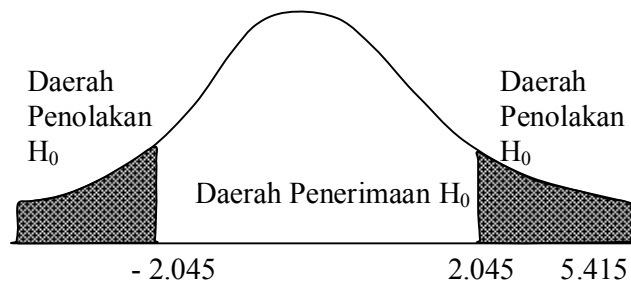
T tabel = 2 ; 25 = 2.060 sebagai batas kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

Jika T hitung ≤ 2.060 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

Jika T hitung > 2.060 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5. Menggambar uji hipotesisnya dalam bentuk grafik dapat di lihat pada ilustrasi gambar 4.6 sebagai berikut:

Gambar 4.6
Kurva Uji T Variabel Motivasi Kerja Karyawan



6. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung $>$ t table ($5.415 > 2.045$), maka H_0 di tolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BMT MADE